

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara Indonesia yakni dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Dengan demikian pemerintah, selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasinya. Untuk itulah pemerintah tidak henti-hentinya melaksanakan pembangunan ketenaga-kerjaan di segala bidang ekonomi.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Atas dasar inilah maka pemerintah mengundang Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) diatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan, termasuk juga di dalamnya mengenai

perlindungan terhadap tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) juga mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) diatur bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 yang mencakup tentang syarat-syarat PHK, pemberian uang pesangon bagi tenaga kerja yang di-PHK, larangan melakukan PHK dalam hal tertentu dan sebagainya.

Diurnya sejumlah hal mengenai PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) diharapkan mampu mengantisipasi setiap permasalahan mengenai PHK antara pengusaha dan tenaga kerja. Namun kenyataannya, beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) yang mengatur mengenai PHK menjadi pasal yang krusial karena menimbulkan permasalahan tersendiri bagi tenaga kerja. Salah satunya adalah Pasal 158

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) yang mengatur mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja secara sepihak dikarenakan tenaga kerja telah melakukan kesalahan berat. Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) menentukan,

”Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau
4. Mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Tidak lama setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sejumlah pimpinan serikat buruh mengajukan uji materiil kepada Mahkamah Konstitusi mengenai Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2003 Nomor 39) dengan alasan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan bersifat diskriminatif. Dikatakan bersifat diskriminatif karena Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian. Adapun prinsip pembuktian yang dilanggar oleh Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) adalah asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum, di mana kedua prinsip tersebut dijamin di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76) tentang Hukum Acara Pidana.

Mahkamah Konstitusi dalam persidangannya pada tanggal 26 Oktober 2004 dan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Hak

uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang dasar Republik Indonesia 1945 akhirnya memutuskan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dinyatakan tidak berlaku mengikat karena tidak sesuai dengan asas *Lex superiori degorat legi inferiori* yang artinya suatu peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Dalam hal ini Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) sehingga dinyatakan tidak berlaku mengikat. Mahkamah Konstitusi menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Hal tersebut dipandang

sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Dalam amar putusannya Mahkamah Konstitusi tanpa adanya suatu klausula tertentu, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dinyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat. Dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) seketika dinyatakan tidak berlaku mengikat lagi setelah diucapkan dengan mengingat Pasal 47 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Adapun Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut adalah bersifat final dengan mengingat Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 jo Pasal 24 C ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang mengatur bahwa, "Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar republik Indonesia 1945"

Namun dalam kenyataannya, dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diatas tidak berimplikasi berakhirnya kasus PHK yang didasarkan pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39). Dalam prakteknya masih terdapat sejumlah kasus PHK dimana pengusaha melakukan PHK atas dasar Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain, kasus PHK terhadap Pupud Saripudin, Pramudi Trans Jakarta busway oleh PT JET pada tanggal 22 agustus 2007 dengan kategori kesalahan berat yaitu ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan¹, kasus PHK 16 karyawan PT Senayan Sandang Makmur (SSM) pada tanggal 7 September 2007 dengan kategori kesalahan berat membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan² dan kasus PHK terhadap Indrawan oleh PT Newmont Nusa Tenggara pada tahun 2006 dengan kategori kesalahan menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja³

Dari sejumlah kasus yang telah dijabarkan, menunjukkan bahwa masih banyak pengusaha yang melakukan PHK dengan dasar Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi telah menyatakan bahwa Pasal tersebut tidak berlaku mengikat lagi. Dengan demikian maka diperlukan perhatian dan solusi yang tepat untuk

¹ *www.beritajakarta.com*, PHK Pramudi Trans Jakarta Cacat Hukum, 6 Februari 2008

² *Harian Umum Galamedia Rabu*, Adukan Nasib ke DPRD Kab. Bandung 12 Buruh Di-PHK Sepihak, 19 September 2007, hlm.1

³ *www.tambangnews.com*, Kasus Indrawan Mau Diapakan? Korban Mengaku Bingung, 6 Februari 2008

pemecahan masalah-masalah tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulisan hukum ini difokuskan pada "Hak-hak pekerja yang di PHK karena kesalahan berat"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kekuatan hukum Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) setelah dinyatakan tidak berlaku mengikat oleh Mahkamah Konstitusi ?
2. Bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dinyatakan tidak berlaku mengikat oleh Mahkamah Konstitusi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kekuatan hukum Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) setelah dinyatakan tidak berlaku mengikat oleh Mahkamah Konstitusi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai hak-hak pekerja yang di PHK setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dinyatakan tidak berlaku mengikat oleh Mahkamah Konstitusi.

D. Manfaat Penelitian

1. Praksis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir yang merupakan syarat kelulusan bagi mahasiswa untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.

2. Teoritis

Untuk kepentingan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perburuhan pada khususnya yang menyangkut tentang pengaturan mengenai PHK

E. Keaslian Penelitian

Penelitian berjudul Hak-hak pekerja yang di PHK karena kesalahan berat dinyatakan sampai penelitian ini disusun belum pernah diteliti sehingga penelitian ini adalah hasil karya asli dan bukan duplikasi atau plagiasi dari karya tulis atau hasil penelitian lain. Apabila ternyata terdapat penelitian yang sama maka penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap atau pembanding dari penelitian yang lain tersebut.

F. Batasan Konsep

1. Hak adalah kekuasaan/wewenang yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan/berbuat sesuatu⁴
2. Pekerja menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) adalah :
 - a. "Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia".
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 UU No 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) yaitu sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.
5. Kesalahan berat menurut Pasal 158 ayat (1) UU No 13 tahun 2003 yaitu,
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

⁴ J. C. T simorangkir, Et. al, 2000, *Kamus Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 79

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian Hukum

Jenis penelitian dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif yaitu mengkaji norma-norma hukum yang berlaku. Penelitian

hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder⁵. Terkait dengan penelitian hukum ini, norma-norma hukum yang menjadi bahan kajian adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan PHK dan yang berkaitan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

a. Bahan hukum primer

1). Peraturan Perundang-Undangan

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 khususnya Pasal 1, Pasal 24C ayat (1), (2) dan 27 ayat (1).
- b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76) khususnya Pasal 184.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) khususnya Pasal 151 (1),(2), 152 (1), 153 (1), 156 (4), (6), 158, 160 (7), 164 (1).
- d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98) khususnya Pasal 10.

⁵ *Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi*, 2006, Universitas Atma Jaya Fakultas Hukum , hlm. 7

- e) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 37) khususnya Pasal 8
- f) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku, dan tulisan-tulisan ilmiah yang berkait dengan sasaran penelitian yang akan diteliti

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan buku-buku literatur yang terkait dengan objek penelitian ini dan artikel lainnya. Selain dengan studi pustaka, dalam membahas penelitian ini dilakukan wawancara dengan narasumber. Narasumber adalah mereka yang memahami atau memiliki kompetensi terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah:

1. Dr. Saifudin S.H.,M.Hum, dosen Hukum Tata Negara Universitas Islam Indonesia dan juga ahli Konstitusi.
2. Sumarso, Sekjen SPSI Prov.DIY
3. Drs. Nuryanto, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Disnakertrans Propinsi DIY.

4. Hermelin, S.H, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) DPP Provinsi Yogyakarta.

4. Metode Analisis

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Konstitusi, adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan deskripsi yang meliputi isi maupun struktur hukum positif berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan tentang PHK karena kesalahan berat.
- b. Melakukan sistematisasi secara vertikal dan horisontal. Secara vertikal dilakukan sistematisasi dengan prinsip penalaran derogasi yaitu menolak suatu aturan yang bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi. Sistematisasi vertikal dilakukan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dan Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-I/2003 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39). Dari sistematisasi vertikal tersebut, terdapat *antinomi* yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) khususnya Pasal 158 dengan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1). Secara horisontal dengan menggunakan prinsip penalaran non kontradiksi yang artinya tidak boleh menyatakan ada-

tidaknya suatu kewajiban dikaitkan dengan suatu situasi yang sama. Sistematisasi secara horizontal dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76) khususnya Pasal 184, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 37).

- c. Melakukan analisis hukum positif yaitu menganalisis asas-asas yang ada dalam melakukan sistematisasi hukum positif. Secara vertikal ditemukan asas *Lex superiori derogat legi inferiori* yaitu peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan yang lebih tinggi. Secara horizontal ditemukan asas *Lex Specialli derogat legi generalli* yaitu suatu aturan yang khusus mengalahkan aturan yang umum.
- d. Melakukan interpretasi hukum dengan menggunakan interpretasi *recht historische*, interpretasi gramatikal, Interpretasi teleologis. Interpretasi *recht historische*⁶ yakni menelusuri maksud dari pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012 / PUU-I -/ 2003 tentang Hak uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

⁶ Hadjon, 1994, *Yuridika (Majalah Fakultas Hukum UNAIR)*, Surabaya, Fakultas hukum UNAIR, hlm.6

Interpretasi gramatikal⁷ yaitu mengartikan bagian kalimat yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012 / PUU-I / 2003 NO. 012 / PUU-I / 2003 tentang Hak uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39). Interpretasi teleologis⁸ yaitu untuk mengetahui maksud/tujuan dindangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012 / PUU-I / 2003 tentang Hak uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

- e. Menilai hukum positif dalam hal ini menilai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) tentang Ketenagakerjaan khususnya terkait dengan PHK karena kesalahan berat dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39). Dari pengaturan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dinilai tidak mengandung keadilan bagi para pekerja karena

⁷ Ibid

⁸ Ibid

melanggar asas praduga tak bersalah sebagaimana diatur dalam Hukum Acara Pidana di Indonesia.

Langkah selanjutnya adalah membandingkan antara bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu membandingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan buku-buku, pendapat hukum sehingga diperoleh pemahaman atau pengertian yang jelas.

Langkah terakhir yaitu menarik kesimpulan dengan menggunakan proses berfikir deduktif yaitu bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui (diyakini atau aksiomatik) dan berakhir pada suatu kesimpulan (pengetahuan baru) yang bersifat khusus. Dalam hal ini yang umum berupa peraturan perundang-undangan dan norma hukum yang telah ditetapkan sebagai pedoman yang harus diikuti dalam hal ketenagakerjaan khususnya masalah PHK.